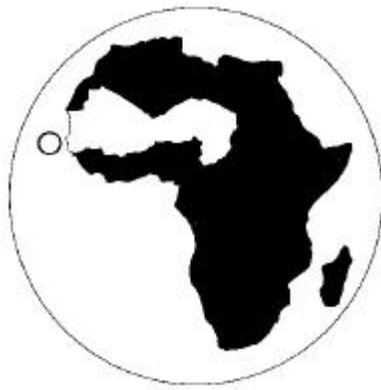


CILSS
Formation en Genre et
Développement
Ouagadougou, BURKINA FASO
30 Juillet au 03 Août 2001



RAPPORT D'EXECUTION

Septembre 2001

FINANCE PAR :

U.S. Agency for International Development
AOT-C-00-99-00264-00



ECRIT PAR:

Zéneb TOURE, CILSS
Dorothy LEROUX, MSI

INTRODUCTION

Le présent rapport rentre dans le cadre de l'exécution de la formation en Genre et Développement des cadres du CILSS du 30 juillet au 03 Août 2001. Cette formation, commanditée par le CILSS et The Mitchell Group (TMG) a été organisée en coopération avec l'USAID et exécutée par MSI.

Cette session a été animée par cinq des nouveaux formateurs du CILSS qui ont bénéficié de la formation de formateurs en genre du 16 au 27 juillet 2001 à Niamey sous la supervision de la formatrice internationale (Dorothy LEROUX) et de la formatrice régionale (Zéneb TOURE).

La connaissance de l'analyse genre approfondit la compréhension des rapports entre les genres et apporte des indications précises en ce qui concerne les pratiques de développement. L'approche Genre et Développement permet de maximiser la participation de tous les acteurs (femmes, hommes, jeunes, élèves, migrants...) dans le processus décisionnel touchant leur propre avenir.

Une formation sur le genre de tout le système du CILSS s'inscrit donc dans le cadre des actions à mener pour tendre vers une grande responsabilisation des acteurs du développement et leur pleine participation dans le processus de développement.

I. OBJECTIFS DE LA FORMATION

Cette formation devrait permettre aux cadres du CILSS de :

- Reconnaître l'existence des questions de genre dans les interventions de développement ;
- Reconnaître la construction sociale du genre ;
- Comprendre l'évolution de FED et GED ;
- Introduire l'analyse des relations de genre et les composantes clés ;
- Identifier les rôles de genre ;
- Identifier les différentes valeurs placées sur le travail des femmes et des hommes ;
- Identifier les BPG et les BSG ;
- Introduire quelques modèles d'analyse du genre ;
- Identifier les buts clairs et les groupes cibles appropriés pour l'analyse ;
- Identifier les éléments clés pour réviser les documents du programme pour la sensibilité genre ;
- Pratiquer l'analyse des relations de genre ;
- Identifier les buts et les objectifs pour les plans d'action ;
- Identifier les étapes d'action appropriées et réalistes ;

- Développer, présenter et réviser les plans d'action ; et
- Identifier les éléments de stratégie pour le CILSS .

II. METHODES D'ANIMATION

Les méthodes participatives et actives conformément à l'esprit de l'andragogie ont été utilisées tout le long de l'atelier ; on peut citer le brainstorming, les travaux de groupes, les plénières, les jeux de rôles, etc.

La formation a été basée sur le vécu et l'expérience des participants.

III. CONTENU DE LA FORMATION

Le contenu de la formation qui portait essentiellement sur le genre et développement a été réaménagé par la consultante régionale (Zéneb TOURE) pour l'adapter au contexte du Sahel.

La formation a été dispensée en 10 séances.

Séance 1 : Le cadre de la formation

Cette séance a été la porte d'entrée de la formation. Elle a consisté à situer les participants sur le cheminement de la formation et servir de repère pour le déroulement de la formation.

Séance 2 : Les origines sociales du genre

Cette séance était animée par Yacine DIOP TOURE, l'experte « Femme et Développement » du CILSS. Elle avait pour objectif de reconnaître la construction sociale du genre. Le sujet a été introduit en demandant aux participants ce qui se passe quand un enfant naît ; que disent les gens, que font-ils, quelles questions se posent-ils ?

Il ressort que dans le contexte du Sahel, les attitudes et les comportements des gens varient en fonction du sexe. Les événements pour un garçon sont plus importants que pour la fille (ampleur du baptême, argent investi, rites d'initiation).

La synthèse a montré que genre est différent de sexe : les rôles de genre sont socialement construits, dynamiques ; ils changent avec le temps au sein d'une même culture et diffèrent dans l'espace, d'une culture à une autre.

Séance 3 : Evolution historique des approches FED et GED

Elle était animée par Tanifum AMBE de l'USAID en remplacement d'un formateur malade.

L'objectif de la séance était de comprendre l'évolution historique des approches Femmes et Développement (FED) et leurs programmes et l'approche Genre et Développement (GED).

La séance a été introduite en demandant aux participants ce qu'ils savent des approches FED et GED ; une présentation a permis de voir la diversité des différentes approches et les principales différences. Ces approches se sont traduites au niveau du Sahel par des programmes (voir annexes).

De l'approche GED, il ressort qu'elle prend en compte de manière plus large, toutes les formes de marginalisation.

Dans le contexte du Sahel, au-delà des rapports Homme/Femme, il existe d'autres niveaux de genre : Homme/Homme, Femme/Femme en fonction de plusieurs paramètres (classes d'âge, castes, flux migratoires...). Au Sahel, les problèmes de genre les plus cruciaux sont les rapports Homme/Femme qui sont presque généraux, et selon le contexte les rapports Agriculteurs/Éleveurs, Autochtones/Migrants, Nobles/Castes.

Séance 4 : Concepts clés du genre

Elle a été animé par Samba LY du CILSS / INSAH Bamako. L'objectif était de comprendre quelques concepts fondamentaux du genre, à savoir : les concepts Sexe différent de Genre, Égalité/Équité et Pouvoir.

Les différents concepts étaient présentés avec les supports du contexte du Sahel apportés par la consultante régionale, Zéneb TOURE et ci-joints en annexe.

Séance 5 : Analyse des relations de genre

Cette séance développée par Zéneb comporte 2 parties : l'analyse du genre et les outils d'analyse adaptée à l'analyse du genre au Sahel.

Elle a été animée par deux formateurs DJIBO Hamidou de AGHRYMET Niamey.

Séance 6 : Les outils d'analyse du genre

Présentée par Hamidou DJIBO de AGHRYMET Niamey et AMBE Tamifum de l'USAID, la séance portait sur les outils d'analyse adaptés à l'analyse du genre au Sahel. Il s'agit des outils suivants :

- Division du travail ;
- Types de travail ;
- Accès, contrôle des ressources et bénéfiques ;
- Facteurs d'influence de genre ;
- Besoins Pratiques de genre (BPG) et Besoins Stratégiques de Genre (BSG) ; et
- Participation.

Séance 7 : Pratiquer l'analyse de genre

La séance était animée par Moussa LABO ; l'objectif était d'appliquer les outils d'analyse du genre par une étude de cas jointe en annexe.

Séance 8 : Genre et analyse institutionnelle

L'animation était assurée par Boua DIARRA de AGRHYMET. La séance a permis de faire une analyse diagnostique du CILSS sur la question du genre et dégager ses forces et faiblesses. Elle a abouti à des éléments de la stratégie en matière de genre du CILSS.

Séance 9 : Plan d'action

La séance sur le plan d'action était animée par Yacine DIOP TOURE. Prévue pour être fait par unité, les participants ont demandé à la faire en deux groupes pour tenir compte de la future réorganisation institutionnelle du CILSS qui verra la suppression des unités et la fusion des deux programmes majeurs.

Séance 10 : Eléments de stratégie

La séance sur la stratégie consistait à réunir des éléments pour l'élaboration de la future stratégie genre du CILSS. Elle était animée par Yacine DIOP TOURE, l'experte « Femme et Développement » du CILSS.

IV. LES RESULTATS OBTENUS

Les séances

Des modifications ont été portées sur le document de formateur de Ouaga et sur le contenu de la formation. L'équipe de formation composée des nouveaux formateurs et des consultantes internationale et régionale a estimé plus approprié de porter des modifications au contenu de la formation pour l'adapter au contexte sahélien sur la base des séances apportées par la consultante régionale (Zéneb TOURE).

La participation

Le thème a suscité un engagement actif de la part du CILSS a voire :

- Le Secrétaire Exécutif et les cadres du Secrétariat Exécutif ont pris part à la formation du début à la fin ;
- Les Chefs d'unité et tous les Experts étaient assidus et ponctuels ;
- Les discussions continuaient pendant le déjeuner sur les problèmes personnels, les relations au niveau de la famille (père /fils, mère/père...).

Le contenu

Les séances ont donné les résultats suivants :

Sur l'analyse institutionnelle du CILSS en matière de genre

RESULTAT DU DIAGNOSTIC RAPIDE DU CILSS EN POLITIQUE DE GENRE

Point de vue	Mission / Mandat	Structures organisationnelle	Ressources Humaines
Technique	1. Politique et Actions (1,5/3) Analyse Politique Plan d'action Budget Suivi/Evaluation Impact	4. Tâches et Responsabilités (2,12/3) Tâches et responsabilités. Coordination. et consultation Système d'inf. Infrastructures. Genre - spécifique.	7. Expertise (2,05/3) Quantité Qualité/récrutement Salaires Description de poste Evaluation Formation
Politique	2. Influence de la politique (2,5/3) Rôle du S.E Influence interne sur l'organisation Influence externe sur l'organisation	5. Prise de décision (1,96/3) Information adéquate Participation. à la discussion. et à la prise de décision Résolution des conflits	8. Possibilité d'Action (1,92/3) Possibilité d'organisation. Infrastructures. Physique Système de récompense, d'encouragement Diversité de style Plans de carrière
Culturel	3. Culture organisation. (1,7/3) Possession Dispositions. favorables à l'égalité des femmes Réputation	6. Coopération et adaptation constante (2,87/3) Travail en équipe Appui Utilisation de réseaux à l'extérieur de l'organisation Réflexion Innovation	9. Attitude (2,5/3) Enthousiasme Implication Bonne volonté de changer Stéréotype

POINTS FORTS DE L'INSTITUTION EN POLITIQUE DE GENRE

- ✓ Influence de la politique : 2,5/3
- ✓ Tâches et responsabilités : 2,12/3
- ✓ Coopération et adaptation constante : 2,87/3
- ✓ Expertise : 2,05/3
- ✓ Attitude : 2,05/3

POINTS FAIBLES DE L'INSTITUTION EN POLITIQUE DE GENRE

- ✓ Politique et action : 01,05/3
- ✓ Culture organisationnelle : 01,07/3
- ✓ Prise de décisions : 01,96/3
- ✓ Possibilité d'action : 01,92/3

SUR LE PLAN D'ACTION :

TERMES DE REFERENCE DU PLAN DE L'ELABORATION DU PLAN D'ACTION

1. Identifier des objectifs mesurables et réalisables pour intégrer le Genre dans les activités de votre Unité.
2. Identifier les opportunités pour réaliser les objectifs définis.
3. Identifier les obstacles pour réaliser les objectifs.
4. Déterminer les actions, les responsabilités et la période d'exécution.

PLANS D'ACTION ADOPTÉS

GROUPE N°1

OBJECTIFS	RÉSULTATS	ACTIVITÉS	PÉRIODES	RESPONSABILITÉS
Meilleure prise en compte de la dimension genre dans la politique et actions du CILSS	Un plan d'action est mis en œuvre	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Elaborer et valider le plan ✓ Mettre en œuvre un budget adéquat ✓ Mettre en place un dispositif de suivi-évaluation 		Secrétariat Exécutif
2) Améliorer l'image du CILSS en Genre et Développement	R1) Un dispositif d'information interne sur les activités en genre est fonctionnel	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Former les autres agents et partenaires du CILSS ✓ Informer sur les activités et évolution en genre ✓ Instituer un prix genre 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Expert Femme et Développement ✓ Expert en Commercialisation
Améliorer l'image du CILSS en Femme et Développement.	R2) Une stratégie de communication externe sur les activités du CILSS en genre est fonctionnelle	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Instituer Prix genre au FESPACO ✓ Instituer Prix Genre du meilleur Projet et/ou programme ✓ Instituer une rubrique Genre dans « Reflets Sahéliens 		
3 Améliorer la participation du personnel dans le processus de décision	Les différentes catégories du personnel sont impliquées dans le processus de décision	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Faire effectivement fonctionner les dispositifs de concertation existants (intra et inter PM, intensité) en y intégrant la dimension genre ✓ Préparer effectivement au sein des PM les instances statutaires (conseil direct CTG, 		<ul style="list-style-type: none"> ✓ S E ✓ O G ✓ Conseillers ✓ CGPMP ✓ Responsables Programme ✓ Chef Unité

		CRPS)		
4 Améliorer des infrastructures physiques	Les infrastructures physiques sont disponibles	✓ Réaliser des installations sanitaires séparées pour Homme et Femme		✓ S E ✓ RAF ✓ RCG ✓ CC

GROUPE 2 :

OBJECTIF STRATEGIQUE

Meilleure prise en compte du genre dans les politiques et les actions du CILSS.

OBJECTIFS OPERATIONNELS

- ✓ Meilleure prise en compte du genre dans le renforcement des capacités des pays en matière de mobilisation des ressources pour la mise en œuvre des programmes d'action de GRN.
- ✓ Meilleure prise en compte du genre dans le renforcement des capacités des acteurs dans la gouvernance locale.
- ✓ Meilleure prise en compte du genre dans le renforcement des capacités des pays dans la gestion durable du service de l'eau.

ACTIVITES

Activité 1 :

Organiser un atelier régional sur la capitalisation des expériences dans la GRN.

Indicateurs

- ✓ Prise en compte du genre dans la définition du profil des participant(e)s (lettre d'invitation).
- ✓ Présence et participation effective de tous les acteurs concernés (hommes, femmes, différents groupes d'acteurs).

Période : 1^{er} Semestre 2002

Responsable : chef UASP

Conditions critiques :

- ✓ Volonté des pays
- ✓ Disponibilité des ressources financières

Activité 2

Appuyer l'élaboration d'une nouvelle loi d'orientation foncière en Guinée-Bissau.

Indicateurs

- ✓ Nombre de représentants des groupes spécifiques (femmes, jeunes, organisations paysannes, société civile, différents départements ministériels concernés) dans le comité de pilotage du processus.
- ✓ Implication des différents groupes d'acteurs à tous les niveaux du processus.
- ✓ Prise en compte des besoins et intérêts légitimes de tous les groupes dans la nouvelle loi.

Période : 2002

Responsable : Chef UDL

Conditions critiques

- ✓ Volonté politique
- ✓ Stabilité sociale
- ✓ Disponibilité des ressources

Activité 3

Créer des cadres d'organisation et de gestion locaux permettant le fonctionnement pérenne des systèmes Approvisionnement en Eau Potable (AEP).

Indicateurs

- ✓ Nombre de représentantes des groupes spécifiques (femmes, éleveurs, jeunes, démunis) par structures de gestion créées et les responsabilités qu'elles y occupent.

Période : 2001 – 2006

Responsable : Coordonnateur PRS II

Conditions critiques

- ✓ Pesanteurs socio-culturelles (préjugés sociaux, religion...)
- ✓ Volonté politique (Législation/Réglementation)
- ✓ Situation économique

Hypothèses de prise en compte du Genre

- ✓ Volonté politique en faveur de l'approche Genre au niveau du Secrétariat Exécutif
- ✓ Disponibilité de ressources humaines et financières au niveau des programmes
- ✓ Bonne coordination et programmation.

Sur les éléments de la stratégie

Pourquoi élaborer une stratégie Genre au CILSS ?

a) Contexte Mondial et International de l'aspect Genre

- ✓ Démocratisation
- ✓ Décentralisation
- ✓ Participation
- ✓ Bonne Gouvernance
- ✓ Réforme politique

b) Justification

On a constaté des faiblesses dans le diagnostic rapide du CILSS en politique Genre au point de vue:

- ✓ Politique d'action
- ✓ Culture organisationnelle
- ✓ Prise de décision
- ✓ Possibilité d'action

c) Objectif

Assurer une participation équitable de tous les acteurs au développement du Sahel.

Qu'est-ce qu'il faut faire ?

- ✓ Approfondir le Diagnostic et compléter la formation des sites
- ✓ Fixer des objectifs et les résultats attendus
- ✓ Définir les activités à mener et les responsables
- ✓ Mobiliser les ressources nécessaires

Avec qui ?

- ✓ Nos partenaires
- ✓ Tous les cadres du CILSS
- ✓ Groupes cibles
- ✓ CONACILSS

Comment le faire ?

- ✓ Approche participative

Quand le faire ?

- ✓ Courant 2001- 2002

V. EVALUATION

Tous les participants ont trouvé que les objectifs de la formation ont été atteints. Une grande satisfaction est également relevée par 90% des participants pour le contenu théorique et les méthodes de formation. Ils sont 85% à trouver que les formateurs avaient l'expertise et la maîtrise du contenu.

100 % ont relevé la pertinence de l'atelier en relation avec leur travail.

Des résultats de l'évaluation, il ressort que la formation a répondu aux besoins des participants et qu'elle sera d'une grande utilité dans la mise en œuvre des actions du CILSS.

VI. ACTIONS POUR L'AVENIR

Pour l'avenir, il a été recommandé de :

- ✓ Former le plus tôt possible les autres sites
- ✓ Finaliser la stratégie genre du CILSS
- ✓ De mettre en œuvre la stratégie genre du CILSS
- ✓ D'assurer un suivi-évaluation permanent de la stratégie.

Annexes

ANNEXE 1

EXERCICES

I. EXERCICE SUR LES OUTILS

Exercice 1

Montez un sketch de 3 minutes démontrant l'accès ou le manque d'accès à l'un des points suivants :

- ✓ *La terre*
- ✓ *L'information*
- ✓ *Le crédit*
- ✓ *La vulgarisation*
- ✓ *La participation politique*
- ✓ *La formation*

Exercice 2

Discuter de la vie quotidienne d'une femme et d'un homme dans un village de votre pays :

- ✓ *En commençant par la première activité de la journée, faites la liste des tâches accomplies par chacun d'eux du lever au coucher du soleil ;et*
- ✓ *Indiquer les durées.*

Exercice 3 :

Synthèse d'application des outils

Pour la mise en œuvre du cadre stratégique de sécurité alimentaire durable dans une perspective de lutte contre la pauvreté, le CILSS a négocié et obtenu des bailleurs de fonds le financement des Coordinations Nationales du REFESA en appui aux organisations de base. Au Burkina Faso, pour l'exécution de ce projet, il a été dégagé le principe que des prêts soient mis individuellement à la disposition des tisseuses de pagnes dans une communauté rurale.

Le prêt leur permettrait d'acheter le matériel en plus grande quantité et à bas prix et d'accroître leur productivité et leurs revenus.

Dans bien des cas, les responsabilités familiales et agricoles de ces femmes ne leur ont pas laissé suffisamment de temps pour augmenter leur production. D'autres ont pu difficilement repayer leur prêt à cause des pressions familiales pour utiliser l'argent à d'autres fins.

Celles qui ont pu produire davantage de pagnes ont dû malgré tous les vendre à des intermédiaires locaux, qui en ont obtenu un prix fort supérieur sur des marchés éloignés.

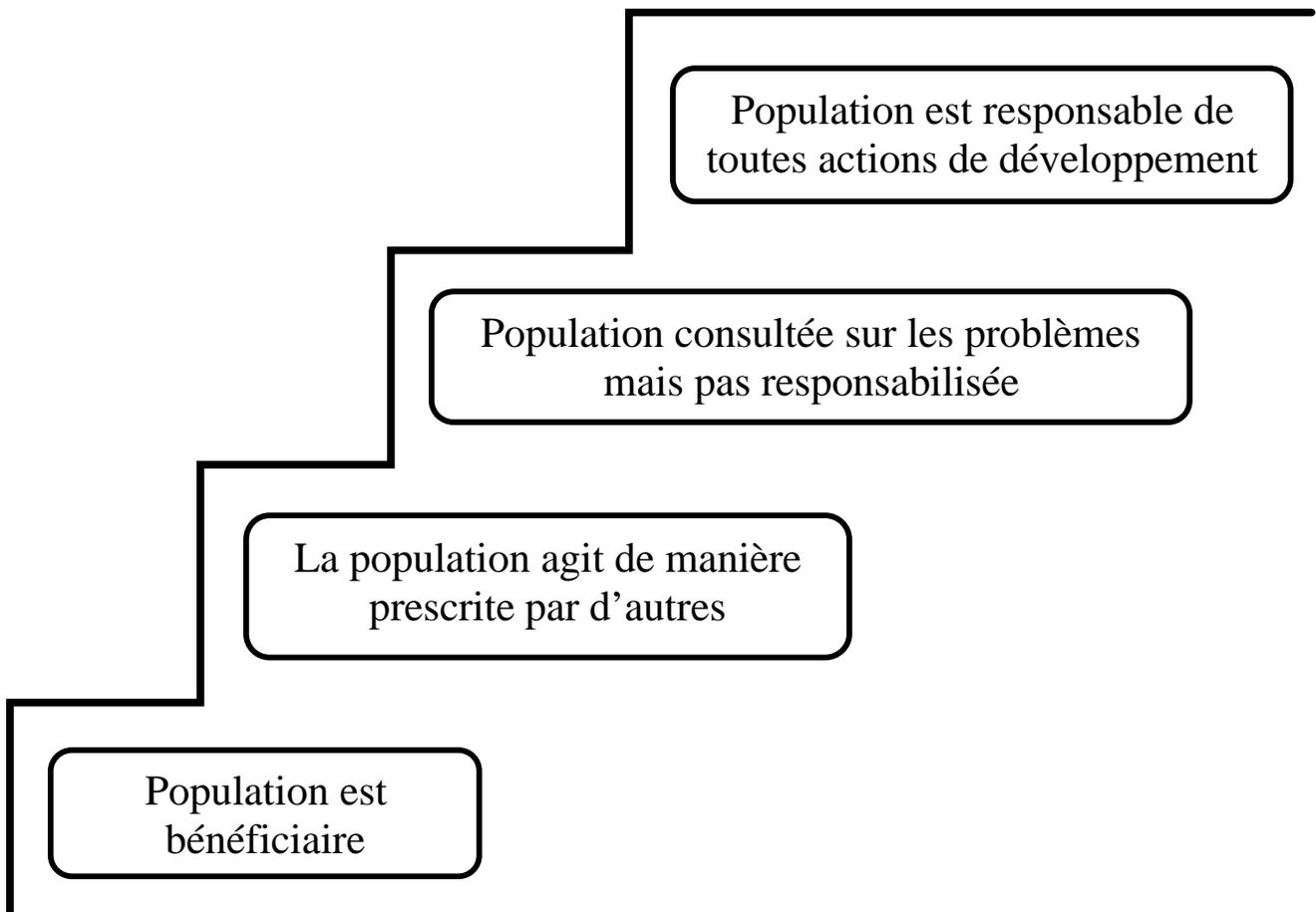
Répondez aux questions suivantes en utilisant :

- a) Les besoins pratiques et les intérêts stratégiques pour les questions 1 et 2 ;
- b) Le niveau de participation pour les questions 3 et 4 ;
- c) Les facteurs d'influence pour la question 5 ; et
- d) Les possibilités de changement pour la question 6.

Questions :

- 1) Aux quels besoins pratiques des femmes ce projet a voulu répondre ?
- 2) Le projet vise-t-il des intérêts stratégiques pour les femmes ? Lesquels ?
- 3) Quels sont les acteurs directs et indirects qui ont pris part à l'exécution du projet ?
- 4) Quel a été le niveau de participation de chacun d'eux ?
- 5) Quels sont les facteurs qui ont joué sur le projet ?
- 6) Pensez-vous qu'il y a des ouvertures pour un changement ? Donnez quelques éléments.

NIVEAU DE PARTICIPATION



L'analyse selon le cadre d'une organisation combine :

- Trois éléments cruciaux conditionnant le bon fonctionnement d'une institution :
 - Mission/Mandat de l'organisation (les objectifs et les stratégies) ;
 - Structures organisationnelles (tâches, responsabilités et autorités, méthodes de travail, flux d'information, flux de la communication, etc....) ; et
 - Ressources humaines (recrutement du personnel, évaluation de la performance, récompenses, motivation).

- Trois des cinq facteurs d'influence du Genre
 - Technique (organisation des ressources, techniques et financières) ;
 - Politique (répartition du pouvoir et des ressources, distribution des bénéficiaires) ; et
 - Culturel (réseau de relations, valeurs, standards, conviction et interprétation des cadres).

La combinaison des trois éléments cruciaux de l'institution et des trois facteurs d'influence du Genre conduit à neuf ensembles. Chaque ensemble est divisé en éléments auxquels on attribue les valeurs suivantes sur la base de questions posées :

- 1 = Performance excellente ;
- 2 = Performance moyenne ;
- 3 = Performance faible.

La moyenne des points attribués à chaque ensemble constitue la Force ou la Faiblesse de cet ensemble suivant que le chiffre obtenu est proche de 3 ou plus faible par rapport à 3. Evidemment, la photo (situation) obtenue par ce processus ne donne que les grandes tendances.

II. EXERCICE SUR L'ANALYSE GENRE DU CILSS

On peut faire une analyse rapide des organisations en ce qui concerne leur sensibilité en genre en répondant aux questions ci-dessous. Classez chacune des questions et calculez une moyenne par ensemble. Donnez le chiffre 1 pour une performance excellente, le chiffre 2 pour une performance moyenne et le chiffre 3 pour une performance faible.

Ensemble 1 : Politique et Action

- ◆ Est-ce que la mission et le mandat du CILSS Se basent sur une analyse solide du contexte, y compris les relations entre les hommes et les femmes ? De la prise en compte du Genre en général et du rapport Homme-Femme ?
- ◆ Est-ce que le CILSS mène une politique nette, y compris une politique concernant le genre ?
- ◆ Est-ce que la politique concernant le genre dispose d'un plan d'action avec un calendrier. (par exemple offrant l'occasion d'exécuter un suivi / évaluation) au sein du CILSS ?
- ◆ Est-ce que les ressources financières adéquates sont affectées à la mise en oeuvre de la politique concernant le genre ?
- ◆ Est-ce que le CILSS mène sa planification de suivi / évaluation et de stratégie d'une façon genre spécifique ?

- ◆ Est-ce que le produit au CILSS contribue au renforcement de la position et statuts des femmes et au changement des relations inégales entre les hommes et les femmes au niveau des groupes cibles ?

Ensemble 2 : Influence de la politique

- ◆ Est-ce que le Secrétariat Exécutif du CILSS assume la responsabilité du développement et de la mise en œuvre d'une politique dans le domaine de genre ?
- ◆ Est-ce que le Secrétariat Exécutif du CILSS encourage les consultations internes sur des sujets relatifs au développement et à la mise en œuvre d'une politique adéquate ?
- ◆ Est-ce qu' il existe de nombreuses interactions avec les utilisateurs, tels que bénéficiaires (femmes et hommes), groupes de pression / intérêts, chercheurs, consultants, réseaux de spécialistes en genre genre networks, hommes politiques, bailleurs de fonds, etc. ?
- ◆ Est-ce que les opinions des utilisateurs et utilisatrices externes sont appréciées et prises au sérieux par la direction ?

Ensemble 3 : Culture organisationnelle

- ◆ Est-ce que d'après le personnel, genre correspond à l'image que le CILSS présente ?
- ◆ Est-ce que tout le monde se sent responsable de la politique en matière de genre ?
- ◆ Est-ce que les femmes et parmi les bénéficiaires sont d'avis que l'organisation est sensible aux préoccupations des femmes ?
- ◆ Est-ce que le CILSS agit conformément au comportement genre sensible, par exemple en terme du langage utilisé, de plaisanteries et commentaires, d'images et de matériels montrés, et de procédures de tracasseries sexuelles ?
- ◆ Est-ce que le CILSS jouit d'une réputation d'intégrité et de compétence quant aux aspects de genre ?

Ensemble 4 : Tâches et responsabilités

- ◆ Est-ce que les tâches et les responsabilités dans le domaine de genre sont bien définies ?
- ◆ Est-ce qu'il existe des mécanismes pour la coordination, la consultation et l'adaptation constante en genre entre les différentes parties de l'organisation, horizontalement et verticalement ?
- ◆ Est-ce qu'il existe de l'information pour faire le travail de façon adéquate ?
- ◆ Est-ce que le personnel ayant de l'expérience et de la responsabilité spécifiquement en genre occupent des places clé dans l'organisation ?

Ensemble 5 : Prise de décision

- ◆ Est-ce que les décisions sont prises sur la base d'exercices de suivi-évaluation, entre autres dans le domaine de genre ?
- ◆ Est-ce que le personnel y compris les spécialistes en genre participent au processus de prise de décision ?
- ◆ Est-ce que les décisions (dans le domaine de genre) sont prises à temps ?

- ◆ Est-ce que les conflits de travail sont résolus de façon adéquate, par exemple concernant des tracasseries sexuelles.. concernant la résistance au genre ou des effets secondaires d'action affirmative ?

Ensemble 6 : Coopération et adaptation constante

- ◆ Est-ce que le CILSS favorise le travail en équipe, tout en impliquant les hommes et les femmes ?
- ◆ Est-ce que les cadres s'entraident à résoudre des problèmes et à identifier des tâches nouvelles dans le domaine de genre ?
- ◆ Est-ce que le CILSS favorise l'échange, la consolidation et d'autres formes d'interactions avec des organisations féminines et des organisations / instituts / personnes individuelles actifs dans le domaine du genre ?
- ◆ Est-ce que de nouvelles idées et pratiques innovatrices sont les bienvenues, est-ce qu'on y réfléchit et les incorpore dans des pratiques existantes ?

Ensemble 7 : Staff : personnel et expertise

- ◆ Est-ce que la direction s'engage à promouvoir la représentation féminine à tous les niveaux de l'organisation, y compris le conseil d'administration ?
- ◆ Est-ce que cet effort est traduit en des objectifs concrets et un calendrier ?
- ◆ Est-ce que le personnel: les nouveaux cadres ou le nouveau personnel ont été sélectionnés sur la base de la parité et de la capacité de s'occuper d'aspects genre de façon pratique ?
- ◆ Est-ce que les hommes et les femmes reçoivent le même salaire pour le même travail ?
- ◆ Est-ce que les descriptions de poste sont nettement définies (quant aux aspects de genre) ?
- ◆ Est-ce que les aspects de genre sont discutés au cours des interviews sur l'évaluation de la performance ?
- ◆ Est-ce qu'il existe une augmentation graduelle de l'expertise en matière de genre parmi les cadres, par exemple grâce à la formation ?

Ensemble 8: Liberté d'action

- ◆ Est-ce que le CILSS permet aux cadres, s'ils le souhaitent, de s'organiser en des groupements selon une partie de leur identité (par exemple, sexe, ethnie, religion, âge préférence sexuelle, capacité physique) ?
- ◆ Est-ce que le CILSS dispose d'une infrastructure adéquate pour permettre aux cadres féminins d'exécuter leur travail (par exemple en ce qui concerne l'ambiance de travail sans risques, les installations sanitaires, le transport, les heures de travail) ?
- ◆ Est-ce qu'une bonne performance a été récompensée, y compris dans le domaine de genre, par exemple en mettant des pratiques adéquates à la disposition d'autres personnes, à l'intérieur et à l'extérieur de l'organisation, ou en félicitant les cadres individuels de leur succès ?
- ◆ Est-ce que des possibilités intéressantes sont offertes aux hommes et aux femmes de suivre une carrière adéquate ?

Ensemble 9 : Attitude

- ◆ Est-ce que les cadres sont enthousiastes sur leur travail ?
- ◆ Est-ce que les cadres s'emploient pour mettre en oeuvre la politique concernant le «genre» ?
- ◆ Est-ce que les cadres sont ouverts à de nouvelles idées et à l'innovation et est-ce qu'ils sont disposés à changer les pratiques ?
- ◆ Est-ce que l'aspect de genre est pris au sérieux et discuté ouvertement par les hommes et les femmes ?
- ◆ Est-ce que les cadres individuels sont confrontés avec des expressions stéréotypes (par exemple « ces hommes genre-aveugles » ou « ces féministes ») ?

ANNEXE 2

TERMES DE REFERENCE POUR L'ELABORATION DE LA STRATEGIE

L'objectif de l'analyse est d'identifier des stratégies pour atteindre des changements en matière de politique de Genre.

Une stratégie doit avoir pour pouvoir réussir les caractéristiques suivantes :

- ◆ Elle doit être explicable et motivante ;
- ◆ Elle doit se baser sur une analyse et une compréhension de l'organisation ;
- ◆ Elle doit être acceptée par les décideurs au sein de l'organisation ; et
- ◆ Elle doit être réaliste.

Identifier des stratégies pour prendre en compte le Genre dans le CILSS en répondant aux questions suivantes :

- ✓ Pourquoi élaborer une stratégie Genre du CILSS ? (contexte, justification, objectif)
- ✓ Quoi ? Qu'est-ce qu'il faut faire ?
- ✓ Avec qui ?
- ✓ Comment le faire ?
- ✓ Quand le faire ?

ANNEXE 3

Discours de Clôture de la Formation Genre Site Ouaga

Mesdames Messieurs,

Quatre jours durant nous nous sommes investis dans cet exercice à la fois difficile et passionnant qu'est la prise en compte du genre dans le Développement.

L'enthousiasme dont nous avons fait montre durant cette formation prouve bien que celle-ci était attendue de tous les cadres du CILSS tant au niveau individuel qu'au niveau institutionnel et méthodologique.

Parmi les résultats hautement appréciables auxquels nous sommes parvenus il y a lieu de citer :

- ✓ L'internalisation des concepts fondamentaux et des principaux outils d'analyse du Genre à travers des études de cas ;
- ✓ L'élaboration des esquisses de plans d'action ; et
- ✓ L'identification des éléments pour l'échafaudage d'une stratégie du CILSS en matière de Genre.

Je souhaite que ces différents éléments transparaissent désormais dans le comportement de chacun de nous au sein de notre institution.

Je souhaite également que cet exercice soit conduit dans de très bonnes conditions au niveau des autres sites du CILSS afin d'assurer une meilleure prise en compte du genre dans l'ensemble de nos programmes à travers une stratégie qui sera mûrement réfléchie.

Une telle stratégie, j'en suis sûr à présent compte tenu de l'engagement qui a caractérisé nos travaux tout au long de cette formation, contribuera fortement à améliorer l'image du CILSS, auprès des Sahéliennes et Sahéliens que nous sommes appelés à servir.

En vous réitérant mes félicitations pour votre engagement pour l'approche genre et pour tout le sérieux avec lequel vous avez travaillé quatre jours durant, je déclare close la formation des cadres du Secrétariat Exécutif du CILSS en genre.

Je vous remercie.

ANNEXE 4

LISTE DE PRESENCE

Abdoulie DANSO
UASP/GRN
Expert GRN
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 30.62.51
Fax : (226) 30.71.18
E-Mail : paspced@fasonet.bf

Antoine ZONGO
TMG-OUAGA
Responsable TMG par intérim
OUAGADOUGOU - Burkina Faso

Bertrand Ouirago ZIDA
UASP
Chef d'Unité
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 30.62.51
Fax : (226) 30.71.18
E-Mail : paspced@fasonet.bf

Boua DIARRA
Centre Régional AGRHYMET, PMF/FPV
Formateur
NIAMEY - Niger
Tél : (227) 73.21.81
Fax : (227) 73.22.37
E-Mail : bdiarra@sahel.agrhymet.ne

Dorothy LEROUX
Consultante Formation en Genre
Management Systems International
600 Water St SW
Washington, D.C. 20024
Fax : (202) 488-0754
Tél : (202) 484-7170
E-Mail : dotleroux@aol.com

Dramane COULIBALY
USPA-FERAP
Chef d'Unité

OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 31.58.37
Fax : (226) 30.71.20
E-Mail : ferap@fasonet.bf

François TAPSOBA
Suivi-Evaluation GRN
Chef d'Unité
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 30.62.51
Fax : (226) 30.71.18
E-Mail : paspcdd@fasonet.bf ou ftapsoba2001@yahoo.fr

Hamadi KONANDJI
PREDAS
Expert Energies Domestiques
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 33.28.75
Fax : (226) 33.28.74
E-Mail : pedsahel@fasonet.bf

Idé BANA
Secrétariat Exécutif
Coordonnateur Général des Programmes Majeurs Politiques
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 30.67.58
Fax : (226) 30.76.57
E-Mail : cilss@fasonet.bf

Lawali ELHADJI MAHAMANE
PREDAS
Coordonnateur
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 33.28.75
Fax : (226) 33.28.74
E-Mail : lawali.predas@fasonet.bf

Ly Abdoulaye SAMBA
Développement des Capacités
Chef d'Unité Opérationnelle
INSAH
BAMAKO - Mali
Tél : (223) 23.40.67
Fax : (223) 22.59.80
E-Mail : sly@agrosoc.insah.ml

Mahamane Dédéou TOURE
Unité de Développement Local
Responsable d'Unité
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 31.26.40
Fax : (226) 31.19.82
E-Mail : padlos@fasonet.bf ou mdtoure@liptinfor.bf

Mamadou DIOUF
Promotion des PME de transformation des Produits Agro Alimentaires
Chef d'Unité
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 33.31.73
Fax : (226) 30.71.21
E-Mail : procelos@fasonet.bf

Maman Oumar FAROUK
Secrétariat Exécutif - Cellule de Communication
Expert en Communication
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 33.36.64
Fax : (226) 30.67.57
E-Mail : cilss@fasonet.bf ou farouk128@hotmail.com

Melanie MALTER-GNANOU
MA-CILSS
Assistante de Projet
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 31.18.36
Fax : (226) 31.74.73
E-Mail : macilssassist@liptinfor.bf

Moussa LABO
Centre AGRHYMET AP3A/PMI
Expert agrométéorologiste
NIAMEY - Niger
Tél : (227) 73.31.16 - 73.35.45
E-Mail : labo@sahel.agrhymet.ne

Musa S. MBENGA
Secrétariat Exécutif
Secrétaire Exécutif
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 30.67.58
Fax : (226) 30.67.57
E-Mail : cilss@fasonet.bf

Rasmané OUEDRAOGO
USPA
Expert en Commerce Régional
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 31.58.37
Fax : (226) 30.71.20
E-Mail : ferap@fasonet.bf

Seydou TRAORE
PRS II
Coordonnateur Régional
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 33.48.70
E-Mail : cilss.prs@cenatrin.bf

Tanifum AMBE
TMG/USAID - Niger
Conseiller
NIAMEY - Niger
Tél : (227) 72.39.98
Fax : (227) 72.44.52
E-Mail : aid-tmg@intnet.ne

Yacine DIOP TOURE
Unité de Développement Local
Experte en Genre et Développement
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 31.26.40
Fax : (226) 31.19.82
E-Mail : padlos@fasonet.bf

Yamar MBODJ
Secrétariat Exécutif
Coordonnateur Activités Réflexion stratégique
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 30.67.58
Fax : (226) 30.67.57
E-Mail : cilss@fasonet.bf

Hamidou DJIBO
Expert formateur en Vulgarisation
Centre AGRHYMET
NIAMEY – Niger
Tél : (227) 73.21.81
Fax : (227) 73.22.37

E-Mail : hdjibo@sahel.agrhymet.ne

Zéneb TOURE
Consultante
06 BP 9336
OUAGADOUGOU 06 - Burkina Faso
Tél : (226) 36.25.83 / 80.31.81
E-Mail : acfed@fasonet.bf

Emmanuel SANOU
Unité de Développement Local
Secrétaire
OUAGADOUGOU - Burkina Faso
Tél : (226) 31.26.40
Fax : (226) 31.19.82
E-Mail : padlos@fasonet.bf